



(シンポジウム「『未来の社会創造』21世紀の医療の姿と社会デザイン」)イノベーション教育とウェルビーイング

著者名	前野 隆司
雑誌名	東京女子医科大学雑誌
巻	88
号	1
ページ	23-25
発行年	2018-02-25
URL	http://hdl.handle.net/10470/00031992

doi: 10.24488/jtwmu.88.1_23(https://doi.org/10.24488/jtwmu.88.1_23)

そ の 他

第83回東京女子医科大学学会総会
シンポジウム「『未来の社会創造』21世紀の医療の姿と社会デザイン」

(5) イノベーション教育とウェルビーイング

慶應義塾大学

マエノ タカシ
前野 隆司

2008年に発足した慶應義塾大学大学院システムデザイン・マネジメント研究科(慶應SDM)では、文系・理系や産官学といった枠を超えた新しい価値観の創造と、それに基づく技術・社会システムのデザインを志している。その柱の一つは、ゼロからのイノベーションを生み出すための方法論であるデザイン思考である。デザイン思考とは、観察、アイデア創出、プロトタイピングを繰り返すことによって、現代の社会価値に合致した新たな製品・サービスのデザインを行うための方法論であり、スタンフォード大学やデザインファームIDEOが発祥とされる。デザイン思考では、質より量、fail fast(早く失敗を)、判断保留、試行錯誤などを推奨することによって、型にはまらない自由なアイデアを創出することを目指している。このため、本講演では、慶應SDMのイノベーション教育について述べる。

70%が社会人学生である実践教育の場、慶應SDMでは、修士課程1年次に「デザインプロジェクト」という授業を行っている。ここでは、4月から

8月までの5か月をかけて、企業の問題提議に対して学生のチームがソリューションを提案するアクティブラーニング型の授業を行っている。

ここで重要視している概念の1つが、「多様なチームは優れた解を含む多様なアイデアを生み出せる」ということである。Fig.1に示したように、参加者の多様性が低いチームでアイデア出しを行った場合には、アイデアの価値は粒ぞろいである(Fig.1の左側)。しかし、極めて優れたアイデアと、レベルの低いアイデアは生まれない。一方、ダイバーシティーの高いチームでアイデア出しを行った場合には、アイデアの価値が低いものから高いものまで、多様な解が得られる(Fig.1の右側)。中には極めて優れた解も得られている。

つまり、社会の閉塞感を打破し、斬新で面白い答えを求めるためには、専門家集団よりも、多様な集団の方が優れていると言えるのである。

また、筆者は、2008年以来、幸福学の研究を行ってきた。幸福学とは、Psychological Well-Beingにつ

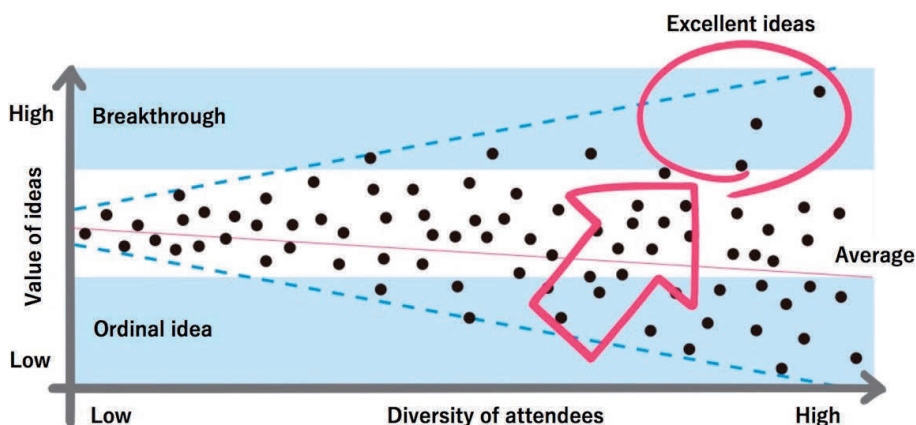


Fig. 1 チームでアイデアを出す際の参加者の多様性とアイデアの価値の関係
(『システム×デザイン思考で世界を変える』(日経BP)より)

「幸福学」(Well-Being Study) の基礎

- **地位財型の幸せ＝長続きしない！**
 - － 地位財＝他人と比べられる財
 - － 金、モノ、社会的地位
- **非地位財型の幸せ＝長続きする！**
 - － 外的要因(安全など)
 - － 身体的要因(健康)
 - － 心的要因(幸せの4つの因子)
 1. **自己実現と成長(やってみよう因子)**
 - － 仕事のやりがいと目的意識、成長意欲、自己肯定感
 2. **つながりと感謝(ありがとう因子)**
 - － チームへの感謝、親切、利他、信頼、チームの多様性
 3. **前向きと楽観(なんとかなる因子)**
 - － ポジティブさ、楽観性、自己受容、気持ちの切り替え
 4. **独立と自分らしさ(ありのままに因子)**
 - － 人の目を気にしすぎないこと、自己概念の明確傾向



Fig. 2 幸福学 (Well-Being Study) のまとめ

Table 1 幸せの4つの因子とその主要な構成概念¹⁾

幸せの心的要因に関するアンケート結果を因子分析して求めた4つの因子と、因子負荷量が大きかった4つの項目およびその主な質問項目を示す。

第1因子 「やってみよう！」因子 (自己実現と成長の因子)

- ・コンピテンス (私は有能である)
- ・社会の要請 (私は社会の要請に込えている)
- ・個人的成長 (私のこれまでの人生は、変化、学習、成長に満ちていた)
- ・自己実現 (今の自分は「本当になりたかった自分」である)

第2因子 「ありがとう！」因子 (つながりと感謝の因子)

- ・人を喜ばせる (人の喜ぶ顔が見たい)
- ・愛情 (私を大切に思ってくれる人たちがいる)
- ・感謝 (私は、人生において感謝することがたくさんある)
- ・親切 (私は日々の生活において、他者に親切にし、手助けしたいと思っている)

第3因子 「なんとかなる！」因子 (まえむきと楽観の因子)

- ・楽観性 (私はものごとが思い通りにいくと思う)
- ・気持ちの切り替え (私は学校や仕事での失敗や不安な感情をあまり引きずらない)
- ・積極的な他者関係 (私は他者との近い関係を維持することができる)
- ・自己受容 (自分は人生で多くのことを達成してきた)

第4因子 「ありのままに！」因子 (独立と自分らしさの因子)

- ・社会的比較のなさ (私は自分のすることと他者がすることをあまり比較しない)
- ・制約の知覚のなさ (私が何ができて何ができないかは外部の制約のせいではない)
- ・自己概念の明確傾向 (自分自身についての信念はあまり変化しない)
- ・最大効果追求のなさ (テレビを見るときはあまり頻繁にチャンネルを切り替えない)

いての研究の総称である。Well-Being を辞書で引くと、健康、幸福、と書かれている。つまり、Well-Being とは、身体的にも精神的にも良好な状態という意味である。

地球環境や人類繁栄のための持続可能性を考慮した製品・サービス開発や医療・福祉のあり方が必要とされる現代社会において、「そもそも如何にして人々を幸せにすべきか」という根源的価値軸を陽に

考慮することが重要と考えられる。そこで、筆者らは、Well-Being を基本に据えた社会デザインを行う必要があると考え、幸福学の研究を行ってきた。その概要を Fig. 2 に示す。

まず、幸せには、地位財に基づく長続きしない幸せと、非地位財に基づく長続きする幸せがあることが知られている。長続きしない幸せは、金銭欲、物欲、名誉欲などに起因する、他人との比較に基づく

幸せである。一方、長続きする幸せは、精神的、身体的、社会的に良好な状態からもたらされる。筆者らは、このうち、精神的に良好な状態(心的要因)に関する幸せの要因についての因子分析を行った結果、幸せの4つの因子を得た。その詳細を Table 1 に示す。Fig. 2 ないし Table 1 に示した4つの因子を満たしている人は幸福度が高く、満たしていない人は幸福度が低いと言える。このため、これら4つの因子を満たすように暮らしていけば、幸福度が高まると考えられる。

Diener ら²⁾によると、幸福度が高いものは高くないものに比べて7年から10年長寿であると言われている。また、幸福度が高い者はパフォーマンスが高い、創造性が高い、欠勤率が低い、離職率が低い、などの研究結果も報告されている。よって、幸福度を高めることが、Well-Being や QOL の向上のために重要と考えられる。

イノベーションと幸せの関係についても言及しよ

う。前半に述べたように、創造性のためには多様性が重要である。また、先ほど述べたように、幸福度の高い者は創造性も高いことが知られている。さらに、筆者らの研究によると、多様な知人がいる者は幸福度が高いことが知られている。これらより、幸福度、創造性、多様性の3者は、相互に高い相関関係を持つと言える。要するに、Well-Being とイノベーションとダイバーシティーは深く関係し合っているのである。ぜひ読者の皆さんも、ダイバーシティーのある職場やコミュニティで、イノベーションを起こし、幸せに過ごしていただきたいと心から願っている。

文 献

- 1) 前野隆司：「幸せのメカニズム―実践・幸福学入門」，講談社現代新書（2013）
- 2) Diener E, Chan MY: Happy People Live Longer: Subjective Well-Being Contributes to Health and Longevity. *Appl Psychol Health Well Being* **3** (1): 1-43, 2011